

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 28 年 6 月 27 日現在

機関番号：32690

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2013～2015

課題番号：25380896

研究課題名(和文)「チーム援助」を促進できるリーダー教員育成プログラムの開発

研究課題名(英文)The development of new programs for teachers that can promote the team support

研究代表者

田村 修一 (Tamura, Shuichi)

創価大学・その他の研究科・教授

研究者番号：00442020

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 1,900,000円

研究成果の概要(和文)：教師たちの「チーム援助のコーディネーション能力」を高める目的で、新しい教員研修プログラムを開発した。このプログラムの内容は、学校心理学に関する理論・方法に関する講義、チーム援助会議のロール・プレイであった。そして、教師26名(小学校教師：22名、中学校教師：4名)を対象に新しいプログラムを実施した。

その結果、プログラムの実施後に、教師たちの「チーム援助のコーディネーション能力」が上昇した。また、プログラムを受講した教師たちからは、肯定的な感想が多く語られた。これらの結果を総合すると、この教員研修プログラムは、教師たちのコーディネーション能力を高める効果があると評価された。

研究成果の概要(英文)：For the purpose of increasing the coordination ability of the team support of teachers, I have developed a new teacher training program. The contents of this program was lectures on theory and method of school psychology, and a role-play of team support conference. Then, the teacher 26 was carried out a new program to target. As a result, after the implementation of the program, teachers coordination ability of the team support has risen. In addition, from the teachers who attended the program, They have spoken many positive impressions. From these results, this teacher training program was assessed to be effective to enhance the coordination ability of teachers.

研究分野：学校心理学

キーワード：チーム援助 コーディネーター 教師 研修 プログラム

1. 研究開始当初の背景

<学校現場におけるチーム援助の必要性>

現在、学校現場では、学力不振・不登校・いじめ・特別支援教育など、児童生徒に対する指導・援助の課題が山積している。また、教師のメンタルヘルスの悪化も深刻である。

このような状況の中、①学校教育サービスの効果と、②教師のメンタルヘルス改善の観点から、各教師による個別的な対応ではなく、教師の協働(佐藤, 1997)を基盤とした「チーム援助」(複数の援助者が連携しながら児童生徒の成長・発達を援助すること)の重要性が叫ばれている(石隈, 1999)。しかしながら、これまで「チーム援助」になじみの薄かった日本の学校教育においては、教師たちが日常的に「チーム援助」を実践することは、それほど容易なことではない。

現在、文部科学省は、全国の教職課程を有する大学や教職大学院の関係者に対して、教育現場に山積する様々課題に対して適切に対応できる「実践的指導力」を有した教員の養成を強く求めている。各学校で一人ひとりの教師が、必要に応じて「援助チーム」の一員となって「チーム援助」をきちんと遂行できる能力は、今の教師に強く求められている「実践的指導力」の一つと言える。

ところで、家近・石隈(2003, 2007)は、機能的な校内委員会の存在が「チーム援助」を促進すると報告している。また、瀬戸, 石隈(2002, 2003)は、学校心理学の観点から「チーム援助」の促進には、優れた「コーディネーター」の存在が必要不可欠であり、「コーディネーター」には4つの機能(「個別チーム援助」の場合は、①説明・調整機能、②保護者・担任連携機能、③アセスメント・判断機能、④専門家連携機能が、一方、「システムチーム援助」の場合は、①マネジメント機能、②広報活動機能、③情報収集機能、④ネットワーク機能)があることを指摘している。そして、「チーム援助」の「コーディネーター」には、5つの能力(①状況判断能力、②専門的知識、③援助チーム形成能力、④話し合い能力、⑤役割権限)が必要であると述べている。

<コーディネーターを担う教員の必要性>

各学校で「チーム援助」を促進できるコーディネーター役を担えるリーダー教員を育成することは、現在の教育現場の急務の課題の一つであり、チーム援助のリーダー教員を育成するためのプログラム開発が急がれる。

2. 研究の目的

そこで、チーム援助のコーディネーター役に必要な「コーディネーション能力」を高めることをねらいとした「リーダー教員育成プログラム」を新たに開発し、そのプログラムの効果を量的分析法および質的分析法を用いて検証することが本研究の目的である。

具体的には、以下の通りである。

(1) 現職の小中高教諭・養護教諭を対象に自由記述式の質問紙調査を行い、「チーム援助におけるコーディネーター役の困難性と課題」について明らかにする。

(2) 現職の小中高教諭、養護教諭、教職志望者(大学生)の「チーム援助志向性」得点を比較検討する。

(3) 教職志望者(大学生)を対象に自由記述式の質問紙調査を行い、新規採用教員や若手教員の「チーム援助の促進要因」を明らかにする。

(4) 「チーム援助のコーディネーション能力評定尺度」を新たに作成し、信頼性と妥当性を検討する。

(5) 「チーム援助のコーディネーション能力」を高めるねらいで実施する「リーダー教員育成プログラム」を新たに開発し、プログラムの効果について実証的に検討する。

3. 研究の方法

(1) 研究1 (自由記述式の質問紙調査)

「チーム援助のコーディネーターの困難性と課題についての検討」

調査対象:

首都圏 A 市の全小中学校の養護教諭(108名)、及び首都圏・東海地方の小中高の現職教諭(250名)

調査時期:

2013年10月～2015年8月

分析方法:

回収された自由記述の全コメントデータをKH-Corderの共起ネットワーク分析を用いて、チーム援助のコーディネーターがチーム援助を実践する上で、どのような困難や課題を感じているか、その概要を明らかにする。

(2) 研究2 (質問紙調査)

「現職の小中高教諭・養護教諭・教職志望者(大学生)のチーム援助志向性得点の比較」

調査対象:

首都圏・東海地方の小中高の現職教諭(250名)、首都圏 A 市の全小中学校の養護教諭(108名)、首都圏 B 大学の教職志望者(大学生)(240名)

調査時期:

2013年10月～2015年8月

測定具:

簡易版・チーム援助志向性尺度(田村, 2014)を新たに作成する。

分析方法:

現職の小・中・高・特別支援・養護教諭(校種別)および教職志望者(大学生)の「チーム援助志向性」尺度得点の平均値を比較し、その特徴を明らかにする。

(3) 研究3 (質問紙調査)

「チーム援助の促進要因の検討」

調査対象：
首都圏 B 大学の教職志望者（大学生）（240 名）
調査時期：
2014 年 9 月
分析方法：
回収された自由記述の全コメントデータを KH-Corder の共起ネットワーク分析を用いて、新規採用教員や若手教員がチーム援助に参加しやすくなる具体的な手だて（チーム援助の促進要因）について明らかにする。

（4）研究 4（質問紙調査）

「チーム援助のコーディネーション能力評定尺度の開発」

調査対象：
首都圏 A 市の現職の小中学校教諭（50 名）
時期：
2015 年 7 月
測定具：
瀬戸・石隈（2002, 2003）の一連の「チーム援助のコーディネーションに関する研究」の成果を参考にして、本研究で新たに「チーム援助のコーディネーション能力評定尺度」を作成する。因子分析を用いて最適な因子構造を確認し、信頼性と妥当性を兼ね備えた尺度を新たに作成する。

（5）研究 5（プログラム評価研究）

「チーム援助のリーダー教員育成プログラムの開発および効果検証」

実験協力者：
【第 1 回目】首都圏 A 市の現職小中学校教諭（18 名：小学校教諭 15 名、中学校教諭 3 名）、
【第 2 回目】首都圏 C 大学教職大学院に派遣されている現職教諭の大学院生（8 名：小学校教諭 7 名、中学校教諭 1 名）
実施時期：
【第 1 回目】2015 年 8 月
【第 2 回目】2015 年 9～12 月

測定具：
本研究で新たに作成された「チーム援助のコーディネーション能力評定尺度」

分析方法：
【第 1 回目】プログラムの実施前後の「チーム援助のコーディネーション能力評定尺度」の 3 つの下位尺度ごとの総得点の平均値を対応のある t 検定により比較検討し、プログラムの効果を検証する。

【第 2 回目】全プログラム（授業）を終了した時点で、受講者全員に授業に対する感想コメント（2000 字程度）を求め、それらを KH-Corder の共起ネットワーク分析を用いて、プログラムの効果を評価する。

4. 研究の成果

（1）「チーム援助のコーディネーターの困

難性と課題」

<結果と考察>

1) 学校現場でチーム援助のコーディネーター役を担っている首都圏 A 市の小中学校の養護教諭（67 名、全員女性）から回答を得た（回収率 62%）。質問内容は、「チーム援助のコーディネーター役として、困難を感じていることや課題と感じていることを自由にお書き下さい」であった。

回収された養護教諭 67 名分の自由記述データを分析対象とした。KH-Corder を用いて前処理を実行し、最小出現数を 5 に設定し、描画する共起関係の絞り込みにおいては描画数を 30 に設定した。語の共起関係をもとに特徴的なまとまりをカテゴリー化した。その結果、「チーム援助のコーディネーターの困難性と課題」については、①チーム援助のための時間確保の難しさ、②保護者を含むチーム援助の難しさ、③チーム援助のコーディネーション能力の不足、④子どもに関する教員間の共通理解の難しさ、⑤教員間におけるチーム援助会議の必要性の認識の差、⑥自己主張の強い教員との連携の難しさ、の 6 つのカテゴリーが抽出された。

2) 1) と同様の質問紙調査を学校現場で中核的な役割を担っている首都圏・東海地方の 35 歳以上の小中高教諭 250 名を対象に実施した。その結果、205 名（男性 94 名、女性 111 名）の小中高教諭から回答を得た（回収率 68%）。但し、特別支援担当の教諭（6 名）については、分析から除外した。回収された 199 名分の自由記述データを分析対象とした。校種により課題の相違があると予想して、分析は小学校教諭（123 名）と中高教諭（76 名）を別々に分析した。KH-Corder を用いて前処理を実行し、最小出現数を 5 に設定し、描画する共起関係の絞り込みにおいては描画数を 30 に設定した。語の共起関係をもとに、特徴的なまとまりをカテゴリー化した。その結果、「チーム援助のコーディネーターの困難性と課題」について、小学校教諭の場合は、①若手が多くチームの効果が薄いこと、②管理職の意識のなさ、③共通理解と協力体制作りの難しさ、④チーム援助のリーダー教員の必要性、⑤自分の意見を表明することに対する教員の不安、⑥時間の確保、⑦問題を抱えているクラスの担任と自分の人間関係、の 7 つのカテゴリーが抽出された。また、中高教諭の場合は、①管理職の問題意識の低さ、②多忙による時間確保の難しさ、③チーム内での自分の意見の言いづらさ、④情報の共有、⑤チーム援助の方向性に関する舵取りの難しさ、の 5 つのカテゴリーが抽出された。

（2）「現職の小・中・高・特別支援・養護教諭・教職志望者（大学生）のチーム援助志向性の比較」

<結果と考察>

①「簡易版・チーム援助志向性尺度」の作成および因子構造・信頼性の検討

石隈 (2000) が作成した「チーム援助志向性尺度 (20 項目)」を一部改変して、新たに「簡易版・チーム援助志向性尺度」を作成した。具体的には「チーム援助に対する不安」因子 (10 項目) の中から主要な 5 項目を選択し、同じく下位尺度「チーム援助に対する期待」因子 (10 項目) の中から主要な 8 項目を選択し、合計 13 項目の新たな簡易版尺度として改変した。

「簡易版・チーム援助志向性尺度」の因子構造と信頼性を確認するために、教職志望者 (大学生) 240 名に本尺度の回答を求めた。そして、203 名から回答を得た (回収率 85%)。本尺度 (全 13 項目) の因子構造を確認するために最尤法 (バリマックス回転) による因子分析を行った。その結果、3 因子を抽出したが、複数の因子に同程度の負荷量を示す項目が 3 項目あったため、これらを削除し、残った 10 項目で再度、最尤法 (バリマックス回転) による因子分析を行った。その結果、固有値 1 以上で、固有値の落差、因子の解釈の可能性を考慮し、新たに 3 つの因子を抽出した。第 1 因子は「教師自身のメリット」、第 2 因子は「問題解決・対処のメリット」、第 3 因子は「チーム援助に対する不安」と命名された。累積寄与率は 63.16% であった。

また、3 つの下位尺度について、内部一貫性による信頼性を検討した。その結果、Cronbach の α 係数は、第 1 因子「教師自身のメリット (4 項目)」では $\alpha = .82$ 、第 2 因子「問題解決・対処のメリット (3 項目)」では $\alpha = .90$ 、第 3 因子「チーム援助に対する不安 (3 項目)」では $\alpha = .79$ であり、それぞれ下位尺度として内的整合性が高いことが確認された。

②「現職の小・中・高・特別支援・養護教諭・教職志望者 (大学生) のチーム援助志向性得点の比較」

小学校教諭 (123 名)、中学校教諭 (47 名)、高校教諭 (29 名)、特別支援教諭 (6 名)、養護教諭 (65 名)、教職志望者 (大学生) (186 名) から回答を得た (合計 456 名)。校種別のチーム援助志向性尺度の 3 つの下位尺度得点の平均値を分散分析を用いて比較した。

その結果、第 1 因子の「教師自身のメリット」については、 $F(5, 450) = 12.56$ 、 $p < .001$ で、統計的有意差が示された。さらに Tukey の多重比較を行った結果、中学校教諭 (16.57) に比べ、教職志望者 (大学生) (14.13) の「自分自身のメリット」得点の平均値が統計的に有意に低いことが示された。この結果は、教職志望の大学生は、現職の中学校教諭に比べて、チーム援助を行うことで教師自身に及ぼすメリットがあまり高くないと評価していると解釈できる。

次に第 2 因子の「問題解決・対処のメリット」については、 $F(5, 450) = 15.92$ 、 $p < .001$ で統計的有意差が示された。さらに Tukey の多重比較を行った結果、小学校教諭 (13.52)・中学校教諭 (13.72)・高校教諭

(13.74) に比べ、教職志望者 (大学生) (12.08) の「問題解決・対処のメリット」得点の平均値が統計的に有意に低いことが示された。この結果は、教職志望の大学生は、現職の小中高の教諭に比べて、チーム援助を実施することが問題解決やより良い対処につながるとの認識が低いことを示していると解釈できる。

(3)「チーム援助の促進要因」

<結果と考察>

首都圏 B 大学の教職志望者 (大学生) 186 名から回答を得た (回収率 78%)。質問内容は「新規採用教員や若手教員がチーム援助に参加しやすくなるためのアイデアをできるだけ詳しく書いてください」であった。

回収された 186 名 (男子 111 名、女子 75 名) の自由記述データを分析対象とした。性差を考慮して、分析は男女別に行った。KH-Corder を用いて前処理を実行し、最小出現数を 5 に設定し、描画する共起関係の絞り込みにおいては描画数を 30 に設定した。語の共起関係をもとに、特徴的的なまとまりをカテゴリー化した。その結果、「チーム援助の促進要因」として、男性の場合は、①相談しやすい職場環境づくり、②日頃の情報交換とコミュニケーション、③問題が起こったらチーム援助を行うというルールづくり、④若い教師の意見を良く聞き、自分の経験を伝授できるベテラン教師の存在、の 4 つのカテゴリーが抽出された。女性の場合は、①日頃の情報交換とコミュニケーション、②クラスの状況を積極的に相談できる場づくり、③若い教師の意見をよく聞き、自分の経験を伝授できる先輩教員、④新規採用教員が問題を抱えた時の周りの教師の積極的な指導、の 4 つのカテゴリーが抽出された。これらの結果を見ると、男女の回答に当初予測したほどの差異は見られなかった。

(4)「チーム援助のコーディネーション能力評定尺度の開発」

<結果と考察>

首都圏 A 市の小学校教諭 50 名を対象に「チーム援助のコーディネーション能力評定尺度」を実施した。回収された 50 名分の回答を分析対象とした。主因子法 (バリマックス回転) による因子分析の結果、第 1 因子「チーム形成・成員への働きかけ能力 (5 項目)」、第 2 因子「チーム援助会議におけるファシリテーション能力 (5 項目)」、第 3 因子「専門的知識 (3 項目)」の 3 つの因子が抽出された。累積寄与率は 67.04% であった。本研究で抽出された「チーム援助のコーディネーション能力評定尺度」の 3 つの因子は、瀬戸・石隈 (2002, 2003) のチーム援助のコーディネーターに必要な 5 つの能力に対応しており、一定の内容的妥当性が示されたと判断した。

また、尺度の信頼性を確認するために Cronbach の α 係数を 3 つの下位尺度ごとに

算出した。その結果、第1因子「チーム形成・成員への働きかけ能力(5項目)」は $\alpha = .88$ 、第2因子「チーム援助会議におけるファシリテーション能力(5項目)」は $\alpha = .85$ 、第3因子「専門的知識(3項目)」は $\alpha = .87$ であり、それぞれ高い内的整合性が確認された。

(5)「チーム援助のリーダー教員育成プログラムの開発と効果検証」

<結果と考察>

【第1回目】首都圏A市教育委員会主催の教員研修会において、小中学校教諭(小15名、中3名)を対象に「チーム援助入門」という研修テーマで、チーム援助のコーディネーション能力を高める目的で、本研究で開発された「リーダー教員育成プログラム」を実施した。研修内容は、前半は「学校心理学の基礎的理論および方法の講義」、後半は「模擬チーム援助会議(ロールプレイ)の演習」であった。教員研修会の前後で「チーム援助のコーディネーション能力評定尺度」を実施し、尺度得点の前後比較によって、本プログラムの効果を検証した。

その結果、①「チーム形成・成員への働きかけ能力」については、介入前($M=13.94$ ($SD3.92$))、介入後($M=20.06$ ($SD2.10$))、 $t=5.77$ ($df=17$)、 $p<.001$ で、介入前より介入後に、統計的に有意に平均値が上昇した。

②「チーム援助会議におけるファシリテーション能力」については、介入前($M=16.61$ ($SD3.45$))、介入後($M=19.44$ ($SD2.91$))、 $t=4.10$ ($df=17$)、 $p<.001$ で、介入前より介入後に、統計的に有意に平均値が上昇した。

③「専門的知識」については、介入前($M=7.72$ ($SD2.80$))、介入後($M=9.50$ ($SD2.38$))、 $t=3.95$ ($df=17$)、 $p<.01$ で介入前より介入後に、統計的に有意に平均値が上昇した。

以上の結果から、本研究で開発されたチーム援助のコーディネーション能力を高めるための「リーダー教員育成プログラム」は一定の効果があると認められた。

【第2回目】首都圏C大学教職大学院において、現職派遣の大学院生(8名:小中学校教諭7名、中学校教諭1名)を対象に、大学院の複数の授業の中で、チーム援助のコーディネーション能力を高めるための「リーダー教員育成プログラム」(主な授業内容:「学校心理学の基礎的理論および方法の講義」「Q-Uを活用した学級コンサルテーションの演習」「模擬チーム援助会議(ロールプレイ)の演習」「心理教育アセスメントの講義及び演習」)を行った。全てのプログラム(授業)が終了した時点で、8名の院生(受講者)から一連の授業に関する感想コメント(2000字程度)を回収した。それらの感想コメントをKH-Corderを用いて、共起ネットワーク分析を行った。

回収された8名分の自由記述データを分析

対象とした。KH-Corderを用いて前処理を実行し、最小出現数を5に設定し、描画する共起関係の絞り込みにおいては描画数を30に設定した。語の共起関係をもとに、特徴的なまとまりをカテゴリー化した。その結果、①教師自身のアセスメントの重要性、②学校現場の困難な課題にチーム援助で対応することの有効性、③児童生徒理解や保護者理解の視点の深まり、④心理学などの専門知識を教育実践に生かすことの重要性、の4つのカテゴリーが抽出された。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文](計 3件)

田村修一 2014 教師のメンタルヘルスのチェックポイント 児童心理, **68(12)**, 93-97.

田村修一 2015 チーム援助の事例学習が教職志望の大学生のチーム援助志向性に及ぼす効果 教育学論集, **60**, 15-27.

田村修一 2016 小学校における「いじめ」の被害者・傍観者の被援助志向性 日本教育工学会論文誌, **39**, 33-36.

[学会発表](計 3件)

田村修一 2013 中学校・高等学校教員養成とチーム援助 日本教育心理学会第55回総会(法政大学)

田村修一 2013 チーム援助の事例学習が教職志望者のチーム援助志向性に及ぼす効果 日本心理学会第77回大会(北海道医療大学)

田村修一 2014 いじめの被害者と傍観者の被援助志向性—学級での適応および学校生活に対する意欲との関連 日本教育心理学会第56回総会(神戸大学)

[図書](計 2件)

水野治久・石隈利紀・田村節子・田村修一・飯田順子 2013 よくわかる学校心理学 ミネルヴァ書房

山口勝己・田村修一 2014 心理学概論—心理学の基礎と応用— 創価大学通信教育部

[産業財産権]

○出願状況(計 件)

名称:
発明者:
権利者:
種類:
番号:
出願年月日:
国内外の別:

○取得状況(計 件)

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
取得年月日：
国内外の別：

〔その他〕
ホームページ等

6. 研究組織

(1) 研究代表者

田村 修一 (TAMURA Shuichi)
創価大学・その他の研究科・教授
研究者番号：00442020

(2) 研究分担者

()

研究者番号：

(3) 連携研究者

()

研究者番号：